

臺灣臺南地方法院民事判決

111年度重勞訴字第7號

原告 楊筱翎即楊小玲

訴訟代理人 魏宏儒律師(法扶律師)

被告 士德企業社即邱德明

被告 統盈國際企業有限公司

法定代理人 邱德明

前被告共同

訴訟代理人 蔡弘琳律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國113年10月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告士德企業社即甲○○、統盈國際企業有限公司應給付原告新臺幣170,000元，及自民國111年12月17日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。本項所命給付，如任一被告為給付時，其他被告於其給付範圍內，免除其給付義務。

被告士德企業社即甲○○、統盈國際企業有限公司應提繳489,600元至勞工保險局所設之原告勞工退休金個人專戶。本項所命提繳，如任一被告為提繳時，其餘被告就其提繳金額範圍內，免除其提繳義務。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣22,509元，新臺幣15,006元及自本判決確定之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，由被告負擔。餘由原告負擔。

01 本判決第一項於原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣17  
02 0,000元預供擔保，得免為假執行。

03 事實及理由

04 壹、程序方面：

05 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之  
06 基礎事實同一者、或擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不  
07 在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明  
08 文。本件原告起訴時原聲明：被告士德企業社即甲○○(下  
09 稱士德企業社)應給付原告新臺幣(下同)6,718,572元之本  
10 息，嗣於本院審理期間具狀追加被告統盈國際企業有限公司  
11 (下稱統盈公司)及聲明如後示(卷一第153頁)，經核為請求  
12 之基礎事實同一，且為擴張應受判決事項之聲明，應予准  
13 許，合先敘明。

14 貳、實體方面：

15 一、原告起訴主張：

16 (一)原告自民國98年3月1日起即受雇於士德企業社，後亦受雇於  
17 士德企業社所設之統盈公司，擔任訂單窗口聯繫、行政事  
18 務、包裝等業務，聯絡公司對供應商之詢價、對客戶之報價  
19 進口報關、公司出貨、匯款、整理請款單等事務，於98年3  
20 月起至000年0月間之每月薪資為30,000元，嗣於102年2月起  
21 至000年0月間之每月薪資為60,000元。詎料，被告於111年8  
22 月31日，未經預告即將原告資遣，原告乃向臺南市政府勞工  
23 局申請勞資爭議調解，惟調解不成立。被告無預警將原告解  
24 雇，其解僱不合法，自屬違反勞動契約及勞工法令，且於原  
25 告任職期間，被告均未為原告投保勞健保，亦未給予原告加  
26 班費、特休未休工資、未給予原告產假，並未依法足額為勞  
27 工提撥退休金(金額詳如附表所示)，亦同時違反勞動契約及  
28 勞工法令。為此，爰依系爭勞動契約之法律關係、勞動基準  
29 法及勞工退休金條例等規定，提起本件訴訟等語。

30 (二)並聲明：

31 1、士德企業社、統盈公司應各給付原告4,118,125元，及自起

01 訴狀送達繕本送達翌日即111年12月17日起至清償日止，按  
02 年息百分之5計算之利息。本項所命給付，如任一被告為給  
03 付時，其他被告於其給付範圍內，免除其給付義務。

04 2、士德企業社、統盈公司應各提繳598,600元至勞工保險局所  
05 設之原告勞工退休金個人專戶。如任一被告為提繳，其餘被  
06 告就其提繳金額範圍內，免除提繳義務。

07 3、願供擔保，請准宣告假執行。

08 二、被告抗辯：

09 (一)否認兩造間有勞動關係存在，故原告請求之加班費、特休未  
10 休工資、產假未休工資及提繳勞工退休金等均無理由。若認  
11 兩造間具勞動關係存在，仍否認原告有加班之情事，亦否認  
12 原告於坐月子中心期間至被告公司處理事務，且原告任職期  
13 間僅有99年、101年、102年，前後共3年。另亦否認被告資  
14 遣原告，原告自111年8月31日起即無故曠職連續3日，被告  
15 依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，原告自不得  
16 依勞工退休條例第12條之規定請求資遣費。況原告收取客戶  
17 應付被告等票據或貨款，且違反受僱人忠誠義務向財政部南  
18 區國稅局檢舉領取之獎金合計1,887,343元，故以前開金額  
19 用侵權行為、不當得利及債務不履行之法律關係為抵銷等  
20 語，資為抗辯。

21 (二)並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保免為假執  
22 行。

23 三、兩造不爭執事項：

24 (一)士德企業社與統盈公司之負責人均為甲○○，所設地址均為  
25 臺南市○○區○○○路000號，所營事業均為五金、家具、  
26 寢具、廚房器具、裝設品、電器等批發及零售等項目。

27 (二)士德企業社與統盈公司之負責人均為甲○○之子邱俊士，邱  
28 俊士之配偶為原告。

29 (三)103年2月7日統盈公司將其勞工保險投保單位之被保險人吳  
30 政翰、邱俊士、吳子聞、謝宜蓁、邱慧娟、佘承芸退保。同  
31 日士德企業社將其勞工保險投保單位之被保險人吳政翰、邱

01 俊士、吳子聞、謝宜蓁、邱慧娟、佘承芸加保，其中吳子聞  
02 於103年3月18日退保。

03 四、兩造爭執事項：

04 (一)原告與士德企業社或統盈公司間是否具有僱傭關係存在？若  
05 有，期間為何？

06 (二)原告請求被告給付加班費3,476,125元，有無理由？

07 (三)原告請求被告給付特休未休工資170,000元，有無理由？

08 (四)原告請求被告給付原告產假未休假工資112,000元，有無理  
09 由？

10 (五)原告請求被告給付資遣費360,000元，有無理由？

11 (六)原告請求被告應提撥498,600元至勞工保險局設立之原告退  
12 休金個人專戶，有無理由？

13 (七)被告是否可以原告違反受僱人忠誠義務向財政部南部國稅局  
14 檢局檢舉被告而領取之檢舉獎金1,887,343元主張抵銷？

15 五、得心證之理由：

16 (一)原告與士德企業社或統盈公司間是否具有僱傭關係存在？若  
17 有，期間為何？

18 (一)原告與士德企業社及統盈公司具有僱傭關係：

19 ①按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方  
20 之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契  
21 約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事  
22 人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬  
23 性之特徵。經查：本件原告雖曾與被告公司負責人甲○○獨  
24 子邱俊士有婚姻關係，為甲○○媳婦，並與邱俊士育有3名  
25 未成年子女。邱俊士為原告配偶、被告公司員工，原告與邱  
26 俊士依法有互相照顧義務，但自然人與法人在法律上畢竟屬  
27 於不同人格，原告對於甲○○及邱俊士日常生活之照顧，並  
28 不及於被告公司，因此原告對於被告公司並無任何無償提供  
29 勞務之義務，此先予敘明。

30 ②經查：原告於104年10月27日以統盈公司承辦人身分與訴外  
31 人達雅企業股份有限公司簽訂貨物採購契約外，還擔任聯絡

01 窗口、採購單傳送、到廠驗貨通知、匯款通知以及以士德企  
02 業社贊助廠商身分匯款給信大國際事業有限公司，此有原告  
03 提出貨物採購契約書、採購單、LINE對話截圖、邀請函、匯  
04 款單等件為證（卷二第114-119頁）；再甲○○亦會透過LIN  
05 E指示原告處理公司業務，例如傳送訂貨資料、國外匯款  
06 單、處理客訴資料及報關作業、貨櫃入關、請款明細、進口  
07 報單等工作，此有報關資料、請款明細及進口報單等件為證  
08 （卷二第121-137頁）；而被告就產品（例如鍋具）出貨的聯繫  
09 工作、寄送樣品、聯絡維修及傳送產品照片給客戶均有原告  
10 之參與及執行，亦有出貨單、簽收單、送貨單、估價單及照  
11 片等件為證（卷二第139-174頁），自堪信為真實。衡諸上  
12 情，原告所為上開工作內容，均屬於被告公司業務範圍，受  
13 利益者為被告公司，而原告亦是經被告公司指示為之，顯見  
14 原告對於被告公司具有人格、經濟及組織從屬性下而提供勞  
15 務，受惠者為被告公司，是應認原告與被告公司間具有勞動  
16 契約關係甚明。

17 (二)勞動契約期間：

18 ①原告主張原告任職期間乃自98年3月1日起至113年8月31日  
19 止，共計15年5月；而被告抗辯任職期間僅99年全年、101年  
20 1月起至102年12月31日止，期間共3年云云。經查：原告於9  
21 8年7月20日與邱俊士登記結婚，成為甲○○獨子媳婦，此有  
22 原告個人戶籍資料1紙附卷可查（卷一第45頁），而邱俊士在  
23 婚前即在被告公司工作上班，且日後勢必繼承家業，而原告  
24 既與邱俊士結婚，勢必也同邱俊士偕同參與被告公司業務，  
25 而從上開原告所提證據可知，原告確實長期涉足參與處理公  
26 司業務。前已述及，原告所提供勞務之內容，無論多寡，受  
27 利益者為被告公司法人，自應認原告與被告公司符合勞基法  
28 規定原告提供職業上之勞動力給被告公司，被告公司應給付  
29 報酬之契約。是本院認兩造勞動契約期間應自98年7月20日  
30 即原告與邱俊士結婚時起算。

31 ②再查：被告公司於111年7月1日曾以聲明書記載：「本公司

(士德企業社、統盈國際企業有限公司)與楊小玲，自111年7月1日之後，已無任何關係，若楊小玲私下以本公司名義與貴司談合作、購買任何產品、金錢借貸，一律與本公司無任何關聯，特此聲明」，此有聲明書1紙附卷可查(卷一第131頁)。由上開聲明書可看出，原告似同時受僱士德企業社及統盈公司。雖被告於111年7月1日對外有上開聲明，但被告於本院最後言詞辯論期日時始抗辯：「原告無正當理由曠職3日，自111年8月31日就沒有進公司」，此有言詞辯論筆錄附卷可查(卷二第334頁)。顯見就外部而言，被告於111年7月1日對外向廠商聲稱原告與被告公司已無干係，但就內部而言，被告當時尚未對原告正式終止僱傭關係甚明，因此本院認原告與被告公司僱傭契約至111年8月31日為止。故本院認定原告與被告公司僱傭期間自98年7月20日起至111年8月31日止甚明。

(三)士德企業社與統盈公司具有事業體同一性：

- ①原告主張士德企業社與統盈公司具有事業體同一性，此為被告所否認，經查：士德企業社係於86年核准設立，獨資，負責人為甲○○，經營事項：五金批發業及家庭五金之買賣業務，地址設立台南市○○區○○○路000號，此有E化商工系統1紙可查(卷一第35頁)；統盈公司則於95年核准設立、負責人為甲○○、營業事項五金批發業，地址同士德企業社，此有台南縣政府營利事業登記證1紙附卷可查(卷一第217頁)；再本院函調勞動部勞工保險局投保單位被保險人名冊可知統盈公司於102年12月員工被保險人有吳政翰、余承芸等人，統盈公司為吳政翰、余承芸等人投保至103年2月止，嗣後士德企業社接續為吳政翰、余承芸等人自103年2月起開始投保，此有被保險人名冊附卷可查(卷二第37-56頁)。衡諸士德企業社及統盈公司負責人均為甲○○；士德企業社及統盈公司均從事家庭五金買賣，廠址地點相同，兩家公司員工前後由統盈公司及士德企業社不中斷接續投保，足見，被告二人形式上雖屬不同公司法人，但實質上應解釋視為同一

01 事業甚明，原告年資應連續計算不中斷，此始能防止雇主以  
02 法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的。

03 ②另依勞基法第2條第2款規定，就同一勞務之給付，勞工之雇  
04 主本不以一人為限，勞工同時受2人以上指揮監督而給付勞  
05 務者，本即有之。尤其以法人之組織形態經營事業者，倘形  
06 式上存在多數法人，實質上各法人所經營之事業同一或重  
07 疊，該事業內之勞工即可能同時有2個以上之法人雇主。是  
08 雇主之認定判斷上應不宥於事業體在法律上之組織型態，而  
09 應就勞動契約關係之實質內容加以認定，如具從屬性，勞動  
10 契約關係即足成立，始可保障基本勞動權、強化勞雇關係、  
11 促進社會與經濟發展，防止雇主以不同法人組織規避勞基法  
12 相關規範，庶符誠實信用原則。本院審酌統盈公司與士德企  
13 業社雖法律上屬於不同法人，但實質上具有事業同一性，加  
14 上原告給付勞務內容及對象，究竟是士德企業社抑或統盈公  
15 司？從外觀上實無從區分及切割。再衡以勞基法第2條第2項  
16 之規定允許2人以上之雇主，故此，本院認原告98年7月20日  
17 起至111年8月31日止雇主同時存在士德企業社及統盈公司2  
18 人甚明。

19 (二)原告請求被告給付加班費3,476,125元，有無理由？

20 (一)按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第二十四條規  
21 定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作  
22 時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行  
23 將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之  
24 需要，方能請求延長工作時間之工資，此有最高法院101年  
25 度台上字第792號判決意旨可資參照。

26 (二)又按勞基法之立法目的，乃在保障勞工權益，加強勞雇關  
27 係，促進社會與經濟發展，此觀諸該法第1條第1項規定甚  
28 明。而所稱勞工權益之保障，不僅在於確保勞工獲取符合公  
29 平之勞力對價，更在保障勞工免受雇主之剝削，是以勞基法  
30 第24條雖規定，雇主對於延長工工作時間之勞工負有給付延  
31 長工作時間加班工資之義務，但參諸同法第32條第1項所

01 定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇  
02 主經工會『同意』，如事業單位無工會者，經勞資會議『同  
03 意』後，得將工作時間延長之」，暨對照勞基法全文並未規  
04 範勞工得單方面加班等情，已可知我國之勞基法並不鼓勵勞  
05 工加班，蓋鼓勵加班將加劇增加勞工之工作時間、影響勞工  
06 身體健康及國民生產力，更與該法藉由建立最低勞動條件以  
07 促使雇主照顧、保護勞工之目的相衝突，是以為避免雇主單  
08 方面以經濟之強勢迫使勞工加班，乃明定須徵得之勞工之同  
09 意始得為之，並保障勞工在加班後能領取加班之工資，是以  
10 尚不得據以推認勞工有任意加班並事後要求加班費之權利。  
11 況勞動契約性質上屬雙務契約，勞雇雙方在契約權利之行  
12 使、義務之履行上，仍應符合誠信原則，此觀諸民法第148  
13 條第2項規定亦明。而勞工之勞務付出縱使有益於雇主之營  
14 運，然雇主依法亦因此負有支付勞務對價（加班費）之義  
15 務，而增加人事成本，是以勞工之加班並非全然是雇主得  
16 利，是以如允勞工於未徵得雇主同意之情形下任意加班並行  
17 使加班費請求之權利，無異使雇主須承擔於訂約之際未能預  
18 見、掌控之人事費用風險，已有違契約履行之誠信原則，則  
19 依現行法制、立法精神與契約精神觀之，勞工並未享有可以  
20 主動、毫無限制、單方面任意行使之「加班權」，僅在雇主  
21 提出加班要求時，勞工享有得以拒絕之「同意權」（雇主亦  
22 非當然有要求勞工延長工作時間之權利），勞工並於此前提  
23 下，始享有請求加班費之權利。亦即，勞工在正常之工作時  
24 間外，延長工作時間，為雇主提供勞務，除其提供勞務係基  
25 於雇主明示或可得推知之意思外，勞工當無本於勞動契約或  
26 勞基法規定，向雇主請求報酬之餘地，因其延長工作時間，  
27 本不在雇主預期之範圍中，勞工自無強使雇主受領其勞務之  
28 給付之理，此有臺灣高等法院臺中分院108年度勞上易字第2  
29 2號判決意旨參照。是以，員工如有加班之事實，無論雇主  
30 就該員工加班行為是否實際給付加班費或以補休代之，對雇  
31 主而言均屬營運成本之增加，自不可任憑員工逕以打卡紀

錄，請求雇主給付加班，徒增人事成本增加，是以雇主關於員工有無加班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循辦理。

(三)本件被告自認對於加班費之請領，被告公司並無工作規則，此有言詞辯論附卷可查(卷二第308頁)，故此，本院無從依照工作規則對於加班費予以審酌。

(四)再原告主張其在職期間加班時數如本院卷一第151頁所載(見卷二第308頁)，此為被告所否認。揆諸舉證責任之分配，原告對於加班時數自應負舉證責任。經查：原告主張加班時數，係以LINE通話時數認定云云(見卷二第308頁)，然前已述及，若非雇主要求或雇主指定工作質、量明顯使勞工無法在工作期間內完成，否則勞工非必要性的任意加班，若不在雇主預期範圍，本不可強令雇主受領給付而支出加班費增加人事成本。本件原告雖提出LINE時數作為加班時數之計算，然原告並無提出證據證明此為經被告公司所強行指派；抑或被告公司指派工作質、量不合理致使原告非得加班否則無法完成工作等情。故此，原告此部分請求為無理由，應予駁回。

(三)原告請求被告給付特休未休工資170,000元，有無理由？

(一)本件原告主張其工作年資應自98年3月起算至111年8月31日，依此計算，特別休假日數應為85日，而被告抗辯工作年資僅有99年、101年及102年，依此計算，特別休假日數應為75日，此有言詞辯論筆錄附卷可查(卷二第309頁)。前已述及，本院認原告與被告公司勞動契約時點乃自結婚時即98年7月20日起至111年8月31日止，故其年資應以原告自98年起算85日為準。

(二)就每月薪資部分：

原告主張薪資應以每月6萬元計算，並提出原告第一銀行活期儲蓄存款存摺等件為證(卷一第99-130頁)；而被告抗辯應以扣繳憑單每月11,200元計算，並提出扣繳憑單為證(卷一第233-237頁)。經查：由原告提出之存款存摺記載顯

01 示，統盈公司自101年7月起至102年1月止，每月匯款3萬元  
02 給原告，自102年2月起至111年9月20日止，由士德企業以具  
03 名或不具名以薪資名義每月匯款6萬元予原告。由此可證，  
04 被告支付原告每月薪資為6萬元，自應以此計算特休未休工  
05 資為17萬元【計算式：6萬元÷30X85日=17萬元】。

06 (四)原告請求被告給付原告產假未休假工資112,000元，有無理  
07 由？

08 本件原告主張其產假期間已經開始工作等情，此為被告所否  
09 認，揆諸民事訴訟法舉證責任之分配，原告自應對產假期間  
10 已經開始工作等有利於己之事實負舉證責任。經查：原告所  
11 提為其在產假期間用LINE回覆工作等情，並提出LINE對話紀  
12 錄為證(卷二第317-322頁)。經查：原告自認有住坐月子中  
13 心，有在坐月子中心用LINE回覆工作等情(卷二第310頁)。  
14 本院審酌在坐月子中心用LINE回覆工作畢竟與至被告公司辦  
15 公室工作有所差異。況此在坐月子中心用LINE回覆工作究竟  
16 是原告自願為之？抑或被告公司所指示要求？若是原告自行  
17 為之，與前述加班費之理論相同，該產假期間工作，若不在  
18 雇主預期範圍，原告自無強使被告受領其勞務之給付，進而  
19 請求工資之理。本院審酌上情，認原告此部分舉證不足，應  
20 不可採。

21 (五)原告請求被告給付資遣費360,000元，有無理由？

22 (一)本件原告主張111年8月31日是被告將原告趕出公司，不讓原  
23 告進入被告公司，非原告無故曠職3日云云，此為被告所否  
24 認。揆諸民事訴訟舉證責任分配法則，原告應就遭被告趕出  
25 致無法進入公司上班一節負舉證責任。而原告於言詞辯論期  
26 日自認並無其他人證及書證，此有言詞辯論筆錄附卷可查  
27 (卷二第334頁)，故本院認原告舉證不足，自無可採。

28 (二)按勞工有無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日  
29 者，雇主得不經預告終止契約，此勞基法第12條第1項第6款  
30 定有明文。又雇主依照勞基法第12條之規定終止契約者，雇  
31 主毋庸給付資遣費。是以，本件原告3日未至被告公司上班

01 等情為兩造所不爭執，而原告對於係遭被告趕出阻止等情並  
02 無法舉證，是應認被告抗辯原告無正當理由曠職3日等情為  
03 可採。依上開說明，原告自無法請求被告給付資遣費。故  
04 此，應駁回原告此部分請求。

05 (六)原告請求被告應提撥498,600元至勞工保險局設立之原告退  
06 休金個人專戶，有無理由？

07 (一)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，  
08 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負  
09 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，  
10 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同  
11 條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或  
12 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請  
13 求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於  
14 未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得  
15 領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工  
16 退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工  
17 之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害  
18 賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未  
19 提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀  
20 (參見最高法院101年度台上字第1602號民事裁判，亦同此  
21 旨)。

22 (二)本件原告主張被告未為其提繳勞工退休金，被告所否認，並  
23 抗辯僱傭契約僅存在於99、101、102年等3年。前已述及，  
24 原告於98年7月20日起至000年0月間任職於被告2人，每月薪  
25 資為30,000元；另原告於000年0月間起至111年8月31日每月  
26 薪資為60,000元。故原告主張分別以上開薪資計算提撥金  
27 額，為有理由。故此，依上開期間及薪資分別計算，第一階  
28 段被告2人應為原告補提繳勞工退休金75,600元【計算式：3  
29 0,000元×6%×42個月=75,600元】；第二階段被告2人應為  
30 原告補提繳勞工退休金414,000元【計算式：60,000元  
31 ×6%×115個月=414,000元】，合計489,600元。原告逾此數

01 額之請求，即屬無據。

02 (七)被告是否可以原告違反受僱人忠誠義務向財政部南部國稅局  
03 檢局檢舉被告而領取之檢舉獎金1,887,343元主張抵銷？

04 (一)又被告抗辯原告收取客戶應付票據或貨款以及向財政部國稅  
05 局檢舉領取之獎金合計1,887,343元，違反僱傭契約之忠誠  
06 義務，故以債務不履行、侵權行為及不當得利之法律關係為  
07 抵銷云云。

08 (二)關於被告抗辯原告收取客戶應付票據及貨款予以侵吞之事  
09 實，此為原告所否認，並抗辯有些是被告指示原告墊付之匯  
10 款，原告墊付匯款也達於300多萬元等語(卷二第323-329  
11 頁、335頁)。本院審酌原告為被告甲○○獨子邱俊士配  
12 偶，輔佐邱俊士處理貨款及匯款等事務，期間長達10餘年，  
13 經手票據、貨款及匯款等極為繁雜，是即便有收取客戶應付  
14 票款及貨款，是否即有侵吞情形？已令人生疑。況原告亦有  
15 墊付匯款，此有原告提出匯款單附卷可查(卷二第323-329  
16 頁)。是被告之舉證尚不足以使法院認定原告侵吞票款及貨  
17 款，故其此部分抗辯為不可採。

18 (四)至於公司逃漏稅將使國家財政稅款短收，此影響國家財政及  
19 全民福利，故檢舉公司逃漏稅涉及公共利益乃全民應盡義  
20 務，該公共利益之保護遠遠大於受僱人之忠誠義務。是被告  
21 以原告檢舉被告逃漏稅違反受僱人忠誠義務構成債務不履行  
22 云云，洵無可採。

23 (八)末按不真正連帶債務之發生，係因相關之法律關係偶然競合  
24 所致，多數債務人之各債務具有客觀之同一目的，而債務人  
25 各負有全部之責任，債務人中之一人或數人向債權人為給付  
26 者，他債務人亦同免其責任，此有最高法院97年度台上字第  
27 453號判決意旨可參。本件原告同時受雇於士德企業社及統  
28 盈公司，被告2人之債務乃具有競合關係，且具有同一性，  
29 應屬於不真正連帶債務。承上，被告2人應給付原告特休未  
30 休工資17萬元；應提撥489,600元至勞工保險局設立之原告  
31 勞工退休金個人專戶。被告2人給付目的相同，任一公司給

01 付即足以填補原告請求，故被告2人任一已為全部或一部給  
02 付，另一人就該給付之範圍同免給付及提繳責任。原告逾此  
03 範圍之請求，即無理由，應予駁回。

04 六、綜上所述，原告本於兩造間之勞動契約、勞基法、勞工退休  
05 金條例及勞保條例之規定，請求被告二人給付原告170,000  
06 元，及提繳489,600元至原告之勞工退休金個人專戶，且其  
07 中一被告為給付後，其他被告在給付範圍同免其給付及提繳  
08 義務，為有理由，應予准許。原告逾此範圍之請求，即無理  
09 由，應予駁回。

10 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據資料，經  
11 本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予  
12 論駁之必要，併此敘明。

13 八、末本判決原告勝訴部分，屬法院就勞工之給付請求而為雇主  
14 敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應職權宣告  
15 假執行；併依同條第2項規定，宣告被告如預供擔保如主文  
16 第4項後段所示之金額後，得免為假執行。至於原告敗訴部  
17 分之假執行聲請，因原告敗訴而失其附麗，一併駁回之。

18 九、末按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院  
19 酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自  
20 負擔其支出之訴訟費用，爰依原告一部勝訴一部敗訴之情  
21 形，確定兩造訴訟費用負擔額如主文第4項所示。

22 十、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決  
23 如主文。

24 中 華 民 國 113 年 11 月 8 日  
25 勞 動 法 庭 法 官 田 玉 芬

26 以上正本係照原本作成。

27 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。

28 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 113 年 11 月 8 日  
30 書 記 官 黃 紹 齊

31 附表：

| 編號 | 項目       | 原告主張       | 法院認定     |
|----|----------|------------|----------|
| 1  | 加班費      | 3,476,125元 | 0元       |
| 2  | 特休未休工資   | 170,000元   | 170,000元 |
| 3  | 產假未休工資   | 112,000元   | 0元       |
| 4  | 資遣費      | 360,000元   | 0元       |
| 合計 |          | 4,118,125元 | 170,000元 |
| 5  | 應提繳勞工退休金 | 498,600元   | 489,600元 |